Doutrina

IMPACTO DAS NOVAS TECNOLOGIAS NO ÂMBITO DAS RELAÇÕES INDIVIDUAIS DO TRABALHO (**)

CASSIO MESQUITA BARROS (*)

Introdução

O impacto das novas tecnologias na economia das nações e no mercado do trabalho é tão significativo como a revolução industrial do século XIX. As preocupações e a discussão que suscita fazem lembrar Lucrecio que, há dois milenios, comparando seu tempo com as épocas primitivas indicava os perigos da civilização levando os homens a morte sob as bandeiras da guerra e submergindo sob os escolhos dos navios destruidos pelas ondas tempestuosas do mar. Dizia ele que nos bosques os animais ferozes dizimavam menos vidas que a arte da navegação. (1)

A essas preocupações se acumularam as da época em que se descobriu a máquina com a sequência de modificações que ocasionou: representaria a máquina um benefício à humanidade ou o ser humano ficaria escravizado aos instrumentos que ele próprio concebera?

As máquinas criaram o desemprego, a super produção, o subconsumo, crises, desequilíbrios, expropriaram a força do trabalho e suprimiram os meios de subsistência. Mas o ser humano não parcu, passou a automatização da máquina originando uma nova revolução industrial. Extraiu do grego a palavra cibernética para designar o campo da teoria moderna que procura substituir o cérebro humano por circuitos. Hoje na França, Paul Bairoch, admite francamente que a riqueza material das nações é devida aos frutos da energia mecânica. Nos Estados Unidos da América do Norte o cientista e inventor Richard Buckminster Fuller, recentemente falecido, dedicou-se a tarefa de demonstrar que a razão da pobreza das nações é a falta de energia mecânica. (2) O êxito econômico do Japão se deve, em grande parte ao desenvolvimento de produtos novos da indústria de alta tecnologia como maquinária elétrica e instrumentos de precisão. (3)

A maior parte das pessoas hoje em dia considera que as modificações tecnológicas são tão necessárias como inevitáveis.

As reflexões sobre o tema de tão ampla e extraordinária repercussão ao mundo do trabalho, poderiam desenvolver-se em torno dos tópicos cuidadosamente apresentados pela Comissão organizadora deste evento. Todavia a justa limitação da extensão dos trabalhos nos leva a delimitá-los às repercussões nas relações individuais do trabalho com ênfase à flexibilização por ser um problema ao qual as novas tecnologias dão muito valor. O conceito de flexibilização é utilizado em todos os países da economia de mercado e o debate sobre a flexibilização concerne a relação entre as diversas peças do sistema jurídico.

As modificações tecnológicas podem ser consideradas como o processo pelo qual as economias se modificam no curso do tempo em relação aos bens que produzem, bem como os processos de sua produção. (4) O informe da Secretaria da Commonwealth de 1985, faz referência a quatro tecnologias básicas que se destacaram nos últimos 10 anos, a saber: 1) microeletrônica; 2) biotécnologia; 3) materiais novos; 4) novos recursos energéticos. (5) A primeira é a mais analisada e discutida nas novas técnicas associadas às relações industriais. É, sem dúvida nenhuma a mais notável. O seu símbolo é o computador.

(*) Cassio Mesquita Barros é Professor Adjunto de Direito do Trabalho da Universidade de São Paulo. Contratado da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. Presidente da Asociacion Iberoamericana de Derecho del Trabajo e da Academia Nacional de Direito do Trabalho.

(**) Trabalho apresentado no I Congresso Regional Americano de Direito do Trabalho, realizado em Buenos Aires, de 27 a 30 de abril de 1987.

(1) "De rerum natura", Lucrecio, V. vs. 986-999, apud Wilson S. Campos Batalha.

(2) Trabalho humano e trabalho mecânico, eng. Manoel Rodrigues Ferreira, in O Estado de São Paulo, 8-1-1987.

(3) Yasuo Kuwahara, "New technology in the context of "Structural change" — 7.º Congresso Mundial de Hamburgo, 1/4 setembro/1986, International Industrial Relations Association.

(4) P. Stoneman "The economic analysis of technologial change", Oxford, 1983, University Press, citado no Informe Geral de Russel.

É preciso assinalar ainda que o tema das novas tecnologias nas condições de trabalho e emprego, notadamente nas relações individuais do trabalho, tornou-se angustiante porque coincidiu com a crise mundial de energia que a partir de 1973 contribuiu decisivamente para que as nações latino-americanas fossem conduzidas a uma catastrófica situação de endividamento externo.

1. A Tecnologia e a Diminuição dos Trabalhadores não Especializados

A onda de mudanças tecnológicas tem grande influência na composição da força de trabalho. Em combinação com outras forças econômicas reduz a quantidade de trabalhadores devotados a produção de bens enquanto expande a de participação no setor de serviços. Essa transferência de setores se traduz em mais trabalhadores de colarinho branco "white collars" e seu declínio na proporção de trabalhadores manuais "blue collars". Nos Estados Unidos da América do Norte na manufatura, por exemplo, a participação de trabalhadores em operações manuais caiu de 80% (oitenta por cento) em 1960, para 68% (sessenta e oito por cento) em 1982. O contingente de colarinhos brancos "white collars" cresceu de 20% (vinte por cento) para 32% (trinta e dois por cento). Entre estes a proporção de engenheiros e técnicos apresenta-se particularmente expressiva, mas as últimas estatísticas revelam os novos equipamentos, resolvem muitos dos problemas versados pelos engenheiros que cedo ou tarde provavelmente serão substituidos por técnicos. Estes serão os mais especializados trabalhadores da economia. (6)

Na França, Benjamin Coriat, do Centro de Recherches en Sciences Sociales du Travail, na França, numa série de estudos sobre robôs e "autômatos" realizado com base em pesquisas em diferentes tipos de industria, fazendo uma sinopse da microeletrônica na oficina fordiana automatizada, que na prática corresponde às indústrias de linha cujo arquetipo é a indústria automobilistica, assinala que é suprimida uma parte dos postos de manutenção, alimentação das máquinas, envolvendo operações manuais e repetitivas que em geral demandam operários não qualificados. Também uma parte das profissões de mecânica clássica, exercida por torneiros, frezadores, etc. é suprimida uma vez que essas tarefas mais ou menos parceladas e repetitivas são asseguradas por meios automáticos de trabalho (máquinas de comando numérico, máquinas especiais, robôs, etc.) anteriormente reguladoras. Em contra partida, diz ele, aumentam as tarefas de programação de um lado e de comando, orientação, controle dos autômatos, do outro. As indústrias de produção em série têm na microeletrônica a novidade consistente na capacidade de apanhar, memorizar, tratar a informação e isso durante as operações, bem como de converter, em alguns casos, as informações em instruções que realizam operações de produção sem intervenção humana. O conjunto dessas operações possíveis corresponde, a grosso modo, aos robôs e aos autômatos programáveis do outro. A microeletrônica, assim, provoca um "rearranjo" na força do trabalho. (7)

É certo que Benjamin Coriat adverte que nas indústrias de série as secções automatizadas se inserem ao longo das linhas de produção que continuam subordinadas a batalhões de trabalhadores. A economia do conjunto da linha de produção é dominada pelas limitações de engrenagem, de circulação do tempo da operação constitutivas das técnicas mais clássicas de equilibragem. A afirmação, continua Coriat, de que a fábrica automatizada implica em elevação do nível de qualificação, depende da relação de força e dos compromissos que podem ser estabelecidos. Mas o recrutamento de jovens formados notadamente para os serviços de manutenção, é prontamente visado. Nesse rearranjo a contratação de prestadores de serviços desempenham um papel privilegiado. (8) É exatamente essa passagem do fordismo para um novo sistema sociotécnologico que na Europa se propõe a alocação de fundos orçamentários a formação e requalificação dos trabalhadores. E nessa matéria os diversos países europeus são ricos de instituições que permitem essa flexibilização, chamada de flexibilização ofensiva. A organização japonesa combina poderes públicos, grandes empresas, subcontratantes na escolha e concepção de grandes projetos com as fases de concorrência para a produção em série de novos produtos, mantendo os elementos de proteção necessária das re-

---

(5) Informe geral de Russel D. Lensbury ao 7.º Congresso Mundial de Hamburgo, já referido.

(6) Office of Tecnology Assesment: computorised manufacturing automation, employment, education and the workplace, U. S., Government Printing Office, Washington DC, 1984, p. 122, apud Everett M. Kassalow "Technological change; unions and employers in a New Era" International Industrial Relations Association, 7th Congreso Mundial de Hamburgo, 1-4- 1986.

(7) Autômatos, robôs e a classe operária, in Novos Estudos Cebrat, SP, v. 2, 31-38 julho/83, p. 2. Este trabalho é prolongamento do estudo "Robots et Automates clases les industries de serie. Esquiose d'une economie de la robotique d'atelier cuja versão observada foi publicada em Colloque Adefi, 1981. Resultados obtidos pelo estudo da automatização nas indústrias de "process" (petroquimicas, fábricas de alimentos).

(8) Benjamin Coriat, trabalho citado, págs. 36 e 38.

lações individuais do trabalho com o estímulo da modernização industrial. (9)

2. A Tecnologia e a Possibilidade de Melhor Adaptação das Empresas aos Imperativos da Ordem Econômica

A flexibilização econômica e social parece ser a mais importante questão das economias européias atingidas pela crise internacional. No conjunto das formas institucionais e jurídicas, relativas às relações de trabalho, é o meio privilegiado de lutar contra os sistemas rígidos que engendram custos insuportáveis na competição internacional. Alguns sindicatos europeus vêem na flexibilização uma ideologia de um empresariado tentando destruir as conquistas sociais dos últimos anos. Malgrado as divergências extraordinárias de doutrina e as interrogações sobre a flexibilidade social, as formas de organização do mercado de trabalho e as relações industriais evoluiram dentro da crise econômica, permitindo o crescimento econômico após a guerra. Como assinala François de Lavergne, o estudo comparativo da flexibilização reforça a idéia de um certo paralelismo de evolução com a economia européia, buscando o estudo de formas novas de flexibilização e modos de adaptação mais rápidas às conjunturas. (10)

Não existe nenhuma antinomia entre a proteção social e a eficiência econômica. Os sistemas de proteção social são condições necessárias do crescimento nacional. Nos países pobres a falta quase total de verdadeira proteção social é que leva as pessoas a recusar a inovação. A economia arcaica garante um mínimo de sobrevivência a célula familiar. Com os recursos das novas tecnologias, as empresas passam a ter um controle amplo dos gastos, maior possibilidade de adaptar-se às exigências dos mercados. A tecnologia implica num desejo de flexibilização, horários alternativos, novas modalidades de contratos que permitem maior eficiência. Nos países ricos, já numa era pós industrial, o progresso está ligado a modificação dos métodos de trabalho, e até do lugar de trabalho. A proteção social é indispensável não só por um imperativo de justiça, mas também para a eficiência da atividade. Nossa proteção social é seletiva e centralizada. Os critérios de seleção são burocráticos e arbitrários, repousando sob conteúdos políticos e não sob dados objetivos. A estatização de toda a proteção social é criticável porque é monopolista, conduz a ineficiência e a burocracia. As instituições sociais estão permanentemente ameaçadas pela debacle financeira ou pela ineficiência. É preciso flexibilizar o sistema, restaurar a liberdade da escolha, caminhar pela descentralização, ainda que a título experimental, passando a um sistema concorrencial para matizar os custos e comparar a eficiência dos sistemas.

Porque razão uma empresa deverá ter o seu quadro de colaboradores, diretamente admitidos, estáticos durante todo o ano, arcando com custos desproporcionais se a tecnologia lhe permite adaptar-se aos imperativos de ordem econômica? É preciso conceber o ponto ideal de encontro entre as necessidades indeclináveis de adaptação e a proteção social adequada, atenuando o rigor da norma. De modo geral a flexibilização concerne a formas de emprego, duração de trabalho, regras de trabalho, modalidades de remuneração, condição de alterações contratuais e despedida. É claro que os problemas em matéria de flexibilização são diferentes conforme a ordem jurídica e o sistema de relações industriais de cada país. Por isso a flexibilização não se apresenta nos mesmos termos jurídicos, mas é sempre uma tarefa essencial. (11)

3. Predisposição dos Trabalhadores a Admitirem Medidas de Flexibilização

A maioria das pessoas está de acordo que as modificações tecnológicas são necessárias para o progresso social e econômico, até porque com a sociedade de massa, se a tecnologia parasse por uma hora, não teríamos possibilidade de fazer ligações telefônicas, realizar viagens aéreas, adquirir roupas, etc. A postura individual está influenciada pelas atitutes sindicais. Nos Estados Unidos os Sindicatos de artesãos resistem tradicionalmente às novas tecnologias pelo receio da supressão de determinados ofícios. Mas os sindicatos industriais, ao contrário, se adaptaram melhor a necessidade de determinados ofícios porque afetava uma pequena parte de seus membros. (12) Vale sublinhar que, na prática, há uma diferença evidente no Brasil e reconhecida na Europa, entre a política sindical traçada em simpósios, em ruidosas posturas ideológicas submetidas a emotividade de grande número de participantes, e a atitude concreta dos Sindicatos diante de casos concretos. Na vida real mostram-se muito mais pragmáticos do que se poderia supor.

---

(9) La flexibilite du travail en Europe, sob direção de Robert Bayer, Editions La Decouverte, 1, place Paul Painleve, Paris V.º 1986, p. 301.

(10) Prólogo do estudo comparativo das transformações das relações de trabalho em 7 países, de 1973 a 1985, sob a direção de Robert Bayer, ed. la Decorwert 1, place Paul Painleve, Paris, V.º 1986.

(11) Jean Claube Javillier, Orre juridique, relations professionelles et flexibilité. Approches comparatives et internationales. Droit Social, n.º 1, Janvier, 1986, págs. 56 e 57.

(12) Everett M. Kassalow, informe citado, International Industriel, Relations Association, 7.º Congresso Mundial de Hamburgo, 1-4, set/1986, já citado.

A predisposição dos trabalhadores especializados em admitirem as medidas da flexibilização é, na ordem prática, um fato concreto. Uma das formas particulares de flexibilização é o chamado trabalho "atípico". A cada passo novas formas de trabalho atípico são experimentadas em numerosos países, especialmente nos países baixos a ponto do trabalho "atípico" estar se tornando mais típico do que o trabalho por tempo integral, de duração indeterminada e com limitações da despedida, como demonstrou o notável informe de E. Cordova, no XI Congresso Internacional de Direito do Trabalho e da Seguridad Social, de Caracas. (13)

A mão de obra permanente exigida pela produção, tem diminuído, aumentando o grupo de contratos a prazo e eventuais. As novas modalidades de emprego cumprem uma função importante: a de aumentar o número de pessoas que, pelo menos momentaneamente, podem entrar para o mercado de trabalho compensando assim a expulsão de outros grupos e a de disciplinar a população. Essa realidade cria um conflito fundamental com as exigências de uma situação estável econômica, física e social, do ponto de vista do empregado.

A solução clássica desse conflito tem sido a de regulamentar nos nossos países a estabilidade do trabalho típico, segundo o conceito tradicional de estabilidade. Nesse conceito reside um dos pontos mais delicados do problema quando se trata de relações atípicas.

A solução básica de estabelecer por lei a estabilidade das relações, certamente aumenta consideravelmente o direito de estabilidade no emprego. Mas não é tão certo que aumente na mesma proporção a permanência real do empregado no trabalho. Esta depende fundamentalmente da situação econômica.

A legislação adotada em muitos países divide o mercado de trabalho em dois: um para trabalhadores capazes e efetivos, que gozam de espontânea estabilidade no emprego, e outro do trabalho temporário e eventual. Se o conceito clássico de estabilidade absoluta ou relativa é adotado, numa política de emprego ambiciosa, passa-se a manter o último grupo ocupado em serviços cada vez mais absurdos. Não há por que temer a tecnologia que permita à máquina fazer o trabalho de muitas pessoas.

Há sempre coisas mais importantes para essas pessoas fazerem se a máquina se completa com um sistema aceitável de acesso aos resultados. Seria até humilhante estar o empregado obrigado a trabalhar em tarefas inúteis só para receber uma remuneração e estar empregado. Se não há trabalho assalariado para todos, temos de criar um conceito de estabilidade social novo e mais solidário. Ademais entre os trabalhos atípicos há muitos exemplos nos quais o conceito tradicional de estabilidade perde sentido. Na construção civil, no mundo inteiro, uma vez concluída a obra termina a relação de trabalho, sem nenhuma responsabilidade do empregador. No Brasil essa responsabilidade existe. embora mitigada em 30%, pela lei nº 2.959, de 17-11-1956.

Isso tem sido assim por muito tempo e a explicação é a de que os trabalhadores não querem a estabilidade que significa trasladar-se, talvez, pelo País inteiro a cada obra nova. O conceito clássico de estabilidade só tem sentido num mesmo lugar. Se a estabilidade pode ser alcançada de outra maneira, não há que se opor embaraços à mudança necessária da empresa. Vale, nesse passo, a comparação do emprego com o matrimônio. Podem existir países nos quais seja perfeitamente possível a proibição do divórcio se o casamento indissolúvel permite a estabilidade social e econômica da mulher e dos filhos. Mas isso, realmente, não quer dizer que esse modelo seja o ideal e se justifique quando a realidade é outra. Já é passado o tempo de se construir a estabilidade social do trabalhador sobre o conceito clássico que tem tido de estabilidade absoluta própria do emprego permanente e a tempo integral.

Certamente já adentramos a época de encontrar um outro conceito de estabilidade social, mais amplo, aberto, realista e solidário.

4. Flexibilização de Horário de Trabalho

As transformações na organização do trabalho se manifestam dentro da empresa. O modelo Taylor fundada na separação entre a concepção e a execução, sobre a especialização do trabalho, sobre hierarquias fechadas e rígidas dominou muito tempo. As grandes fábricas, a ausência de qualificação de trabalhador, o horário rígido, a impossibilidade de expressão dos trabalhadores, as relações individuais fundadas no antagonismo, o esforço para despertar o interesse do trabalhador, não responde mais as necessidades dos tempos novos. Esse modelo cede a uma nova organização das relações individuais do trabalho, uma nova política social e a um novo direito do trabalho.

---

(13) Tema: Novas formas e aspectos das relações de trabalho atípicas. Instituto Venezolano de Direito Social, Caracas, Rapports International, vol. II, aludido Congresso. Não menos ilustrativo e interessantes é o informe sueco revelando que na Suécia nos anos de 1977 e 1979, 50% (cinquenta por cento) dos novos empregos foram ajustados por tempo determinado, obra certa ou em caráter eventual.

As empresas submetidas a um severo regime de concorrência, a necessidade de melhoria da organização do trabalho e da qualificação profissional de seus empregados tem na nova tecnologia possibilidade de melhor gestão do tempo de trabalho, com seus empregados entrosados no seu funcionamento, interessados no trabalho que realizam e no sucesso da empresa.

A empresa rural nas épocas de safra precisa de um contingente muito grande de mão de obra porque nas colheitas o tempo é implacável. Não é razoável exigir-lhe que durante o ano todo e por 8 horas diárias, mantenha o mesmo efetivo de trabalho. Não só a empresa mas o próprio trabalhador estará interessado na distribuição de seu horário de serviço com mais tempo para o "lazer", realizar cursos, cuidar de seus problemas particulares, gerir melhor seus períodos de repouso.

Já são muitos os exemplos, mesmo em nossos países, de horários flexíveis deixando a escolha do empregado o horário de entrada e saída. Regula ele próprio o seu horário de trabalho, compensando os períodos em que fica ausente da empresa. A necessidade da empresa de melhor gestão de tempo de serviço se associa aos interesses dos trabalhadores. A jornada de trabalho compreende uma parte fixa em que o trabalhador precisa estar na empresa e outra móvel em que tem a faculdade de estar presente (semana ou mês). Os horários rígidos nesse contexto perdem significado. Na França depois de 1936 o legislador renunciou a limitar diretamente a jornada de trabalho e passou a limitar somente a semana de trabalho. (14) O problema da duração semanal dos serviços é inseparável da divisão dos horários de trabalho. O Direito do Trabalho uniforme, complexo, com penalidades da ordem pública, não se coaduna com a nova paisagem social. As transformações tecnológicas liberam o trabalhador da máquina. O trabalho exige mais iniciativa, responsabilidade, e conduz a preferir o dinamismo econômico do que o imobilismo jurídico. A norma geral, absoluta, de ordem pública, deve ceder aos direitos particulares, diversificados, evolutivos e negociados na empresa.

Os trabalhadores reivindicam a fixação da duração anual de trabalho e a idéia é 1.816 horas ou 1.770 para os trabalhos mais penosos. Esse foi o projeto de acordo de julho de 1980. (15)

5. **Flexibilização e Serviço a Tempo Parcial**

O trabalho de tempo parcial não corresponde ao modelo comum de contrato de trabalho que classicamente é a disponibilidade integral e exclusiva. Os traços fundamentais do trabalho a tempo parcial são os seguintes: a) duração sensivelmente inferior à do trabalho normal; b) adoção mediante escolha das partes; c) possibilidade de ser implantado em ajuste inicial ou por alteração de condições vigentes; d) duração por prazo determinado ou indeterminado; e) remuneração e outros benefícios proporcionais à duração do trabalho; f) garantia plena das regras referentes à medicina e à segurança do trabalho; g) exclusão de outro emprego; h) possibilidade da exigência de horas extras, desde que não excedentes de um terço das horas normais; i) limitação do número de trabalhadores em regime de tempo parcial comparativamente aos de dedicação integral; j) exigência de que seja escrito. (16)

Essas características revelam que o serviço a tempo parcial não se confunde com o contrato a prazo determinado. O ponto comum entre ambos é a função de equilíbrio entre a oferta e a procura de emprego.

O trabalho a tempo parcial não corresponde a nenhum modelo normativo mas é largamente praticado. Na Italia projeto de lei estabelecia que a convenção coletiva pode estabelecer o número de trabalhadores a tempo parcial que não supere uma determinada porcentagem, da quantidade de trabalhadores em regime de dedicação integral. (17)

O trabalho a tempo parcial é reconhecidamente útil para certas categorias de trabalhadores, tais como as mães de família, pessoas de mais idade, estudantes. A legislação opõe dificuldades porque as cotizações previdenciárias tornam-se pesadas em razão do sistema de piso dessas contribuições. O trabalho a tempo parcial subsiste sendo utilizado se mantida proporcionalidade entre os salários e encargos e a redução dos horários, pois o tempo do trabalho está umbelicalmente ligado ao salário. A revisão do modelo de sociedade regida pela nova tecnologia é inarredável porque já não faz necessária uma atividade produtiva tão extensa como a atual. Nessas condições o serviço a tempo parcial representa uma flexibilidade útil notadamente diante da crise econômica. A regulamentação legal do trabalho a tempo parcial vem

---

(14) Jean Rivero, Jean Savatier, Droit du Travail, Presses Universitaire de France, ed. 1981, p. 489.

(15) Jean Rivero e Jean Savatier, obra citada, p. 488.

(16) Octavio Bueno Magano, Contrato de prazo determinado, Saraiva, 1984, pág. 26.

(17) El trabajo a tempo parcial en Italia, Madrid, Instituto Estudios Sociales, Min. Trabalho, Espanha.

sendo superada pela negociação coletiva nos países da comunidade européia. (18)

6. Flexibilização e Serviço Temporário

O contrato de trabalho, como sustenta a doutrina corrente, pertence a categoria dos contratos que se definem tradicionalmente como de execução continuada. A prestação de trabalho não é instantânea e essa concepção levou a uma constante preocupação com os problemas relativos a duração do contrato de trabalho. Os modelos normativos se colocaram a favor dos contratos de duração ilimitada e contrários aos de duração determinada. Inicialmente não se admitia senão contratos temporários para afastar as situações de servidão exteriorizadas nos contratos por toda a vida.

O art. 1780 do Código Napoleão, proclamava que ninguém podia obrigar-se a um serviço para outro mais do que um determinado tempo ou para determinada empresa. Uma extraordinária evolução levou a uma total inversão do propósito dessas limitações. A transição da sociedade capitalista afastou o fantasma da servidão e foram se desfazendo os motivos de ordem ideológica que fundamentavam os contratos de duração determinada. Chegou-se afinal a preferência pelos contratos de duração indeterminada que melhor garantia oferece aos trabalhadores por permitir-lhes avaliar a conveniência de continuarem ou não no emprego. O princípio da estabilidade no emprego foi se tornando em determinadas elaborações doutrinárias e jurisprudenciais, um valor supremo e um verdadeiro mito. (19)

O redimencionamento dessas posições doutrinárias, jurisprudenciais e mesmo legislativas, se impôs mesmo antes da dura realidade da crise econômica. O primeiro passo foi o de sustentar-se que o art. 1780, do Código de Napoleão, não implicava na proibição do trabalho por tempo indeterminado porque este não se chocava com a razão do artigo na medida em que se reconhecia às partes o direito de rescisão unilateral do mesmo. (20)

Por outro lado o que acontece mesmo é que o contrato de trabalho não é, por sua natureza ou não é sempre, um contrato de trato sucessivo. Do contrato de trabalho derivam múltiplas prestações complementares, a cargo do empresário e do empregado, sendo impossível estabelecer identificação de partes isoladas com a noção de trato sucessivo. A permanência do contrato de trabalho pode derivar da instituição jurídica mas isso não quer dizer que sua permanência, na realidade, deixe de depender de contingências sociais e econômicas. A afirmação de que o contrato de trabalho não é contrato de trato sucessivo, não violenta sua natureza nem constitui elemento externo ou adventício que desfigure sua estrutura natural ou a naturalidade de sua execução, até porque a própria vida do trabalhador constitui um limite a sua duração, como reconhece Alonso Olea, embora se posicionando pela limitação dos contratos a prazo certo. (21)

A preferência dos ordenamentos pelos contratos por tempo indeterminado não desapareceu em razão da influência do princípio da estabilidade e de suas consequências positivas em termos de carreira profissional, antiguidade, melhoria econômica contínua que se fazem sentir nos momentos de prosperidade econômica. A eficiência da empresa não pode ser considerada sempre um expediente dos empresários para anular as conquistas operárias, porque as leis de funcionamento da empresa não podem ser ignoradas sob pena de se destruir a riqueza, como observa V. Romagnoli. (22)

Pouco a pouco foi assim emergindo a consciência da necessidade da mobilidade em função de situações diversas, tais como exigências de mercado, reconversões industriais e da conveniência de uma gestão comum da crise econômica. A proteção social haveria de operar-se não contra, mas no quadro da mobilidade necessária e da partilha de um bem que se vai tornando escasso: o emprego. A mobilidade da mão de obra, considerada um instrumento patronal ilegítimo passou a ser admitida e com a institucionalização do fenômeno do desemprego encartou-se na política econômica e industrial de garantia dos níveis de ocupação. (23)

A flexibilização na contratação da força de trabalho segue se impondo para responder a ne-

---

(18) Enrique Rayan, La jornada de trabajo en los paises de la C. E. E., Instituto de Estudios Sociales, Ministério Trabalho Espanha, ed. Sociedade Servicios de Artes Graficas S/A, pág. 19.

(19) Frederico Duran Lopes, El trabajo temporal — duracion del contrato de trabajo, Instituto Ciencias Sociais, Ministerio Trabalho Espanha, ed. S. S. A. G., 1980 pág. 19.

(20) Guy Poulain, La distinction dos contratos de travail a duree determinée et indeterminée, Paris, pág. 2.

(21) Trabajo eventual o por tempo limitado ponencia apresentada ao IV Congresso Ibero Americano de Direito do Trabalho e Previdência Social, 25-29 setembro 1972 — Anais — vl. 2.

(22) La estructura de la empresa, ponência apresentada sobre Trabalho e Constituição, em Sevilha, 1978, in Cadernos de Derecho del Trabajo, n.º 4, "apud" Frederico Duran Lopes, El trabajo temporal. (La Direcion del contrato de trabajo, Inst. Estudos Sociais, Madrid, 1980.

(23) Luciano Boggio, Crisi delle impresa industrial e mobilitá del lavoro, in Prospettiva Sindacale, n.º 27, março 1978, pág. 39.

cessidades econômicas distintas e dar satisfação a interesses específicos das partes.

A fenomenologia mais recente multiplicou empresas cujo objeto é oferecer mão de obra a outras empresas para a execução de serviços temporários. Estas organizações facilitam as empresas quando necessitam de mão de obra passageira para satisfazer necessidades emergentes de substituição de empregados em férias, sobrecarga inesperada de serviços, etc. Distinguem-se das interposições ilícitas inspiradas por finalidades fraudulentas. Embora tidas como agência de colocação sujeitas às restrições da Convenção nº 96 da Organização Internacional do Trabalho (24) com estas não se confundem. Não obstante aliciem mão de obra para outras empresas assumem as responsabilidades trabalhistas concernentes aos trabalhadores aliciados que a ela permanecem vinculados pagando o preço do trabalho, recolhendo os encargos previdenciários, etc. As agências de colocação quando contratam não o fazem para elas próprias mas para terceiros. (25)

Atualmente as empresas de serviços temporários aliciam um apreciável número de trabalhadores desempenhando uma função de interesse inegável.

O legislador recorreu a fixação 'a duração máxima dos contratos entre a empresa de serviço temporário e a empresa cliente. No Brasil o serviço temporário está limitado a 90 (noventa) dias, disciplinado que foi pela lei nº 6.019, de 3-1-1974 e decreto nº 73.841, de 13-3-74.

O serviço temporário corresponde ao anseio de certas categorias de pessoas tais como estudantes em férias, pessoas aguardando chamada para empregos em perspectiva, mulheres precisando de um reforço de orçamento doméstico e pessoas que não desejam, por circunstâncias diversas, vincularem-se a empregos permanentes. Representam um novo papel na política de emprego, derivado da crise econômica. Confirma a tendência flexibilizadora da contratação da mão de obra. Realmente o desequilíbrio entre a demanda e a oferta real de trabalho levou a progressivo renascimento dos serviços temporários e mais recentemente a utilização das empresas fornecedoras de mão de obra também como incentivo contra o desemprego setorial.

O trabalho temporário ganhou importância prática nos anos 70 como forma de atender necessidades reais e emergentes da empresa e de enfrentar as incertezas da crise econômica, porque permite positiva gestão de tempo de trabalho. Em países como a Dinamarca, em períodos de curta duração, nos quais se verifique sobrecarga de trabalho que não possa ser suportada pelos trabalhadores permanentes, a empresa pode celebrar contratos para execução de tarefas definidas. (26)

7. Flexibilização e Fornecimento de Mão de Obra

Um dos traços característicos da economia moderna é o da cooperação entre empresas. A necessidade de aumentar a sua produtividade conduz a especialização dos serviços para adquirir dimensão que lhe permita o uso intenso da tecnologia mais recente. As atividades que não se inserem no âmbito da sua especialização são transferidas a outras empresas. São inúmeros os contratos de cooperação, a saber: licença de patente, "know-how", fabricação em comum, contrato de pesquisa, empreitada, sub-empreitada, etc.. Nesses contratos está implícito que a contratante faça uso da mão de obra da outra. (27)

É perfeitamente compreensível essa realidade palpitante da economia de nossos dias. Uma empresa devotada à fabricação de máquinas de calcular pode admitir empregados e administrar a limpeza de todo o seu estabelecimento. Todavia empresas de limpeza especializadas, pelo fato de comprarem material de limpeza em grande quantidade a mais baixo custo, terem quadro de trabalhadores já afeiçoados a esses serviços e dimensão suficiente para adquirirem poderosas máquinas de limpeza, podem se desempenhar desses serviços com maior grau de eficiência e a mais baixo preço. Porque então não transferir a essas empresas esse serviço? Os exemplos podem multiplicar; na área da construção civil o vulto de certas obras contratadas principalmente com o Estado, não permite que uma só empresa assuma a obrigação de executá-la. Ao contrário, frequentemente empresas de consultoria assumem a posição de maestros de orquestra e contratam um conjunto de outras empresas para executarem juntas a obra.

---

(24) A resposta da OIT a consulta do governo sueco foi nesse sentido como se pode ver no Boletim oficial do Bureau Internacional do Trabalho n.° 3, v. 69, julho 1966, pág. 409.

(25) Octavio Bueno Magano, Manual de Direito do Trabalho, SP, LTr, 1981, pág. 88.

(26) Veja-se a respeito de trabalho temporário, o interessante livro de Maria José Castelo Branco, Trabalho a prazo e trabalho temporário — um estudo de direito comparado, Lisboa, ed. Fundação Oliveira Martins, 1984 — Coleção de Estudos Laborais dirigida pelo jurista português Mario Pinto. O livro apresenta as diferentes soluções sobre as formas de trabalho temporário em 20 países europeus considerando não só a legislação de cada país como o conteúdo de algumas convenções coletivas.

(27) Octavio Bueno Magano, O Tribunal Superior do Trabalho e a prestação de serviços a terceiros, in Suplemento Trabalhista LTr, n.° 1/87.

Se a obra for uma usina hidroelétrica, a empresa gerente contrata planejamento com uma empresa especializada, o esquema para o fluxo de funcionamento com outras, a fabricação de peças, turbinas que não existem no mercado, com outras empresas, a engenharia elétrica com outros, numa sequência enumerável de contratos de cooperação, associação, empreitada, sub-empreitada, etc. A frequência dessas hipóteses fez surgir uma nova categoria contratual a de "contratos de gerenciamento" ajustada entre a empresa que se propõe a gerenciar a execução da obra e o Estado ou a entidade contratante. Uma empresa construtora, inobstante suas dimensões, nunca assume a obrigação de executar sozinha certas obras. Na realidade prática a dimensão das obras nem permite que assim proceda. Fenômenos semelhantes ocorrem em todos os países sendo comuníssimas as formas de cooperação aludidas, principalmente em setores da construção civil, fornecimento de alimentação, manutenção de equipamentos, limpeza, pesquisa de mercado, informática, fabricação de auto-peças. A instalação de uma indústria automobilística, desloca, como se sabe, de um grande número de empresas fornecedoras de auto-peças e de outras empresas que assumem tarefas especializadas, que não se inserem no objetivo principal da indústria. Não se trata de impor prejuizo ao trabalhador senão de atender a tendência da especialização dos serviços. A mão de obra mobilizada se direciona a satisfação da empresa cliente e não da empregadora. Os interesses da cliente se classificam como permanentes e não temporários. Não se compreende nesse contexto posturas doutrinárias, legislativas ou judiciárias contrárias a prestação de serviços a terceiros porque divorciadas da realidade palpitante de nossos dias. No Brasil, chocante Enunciado de nº 256 do Colendo Tribunal Superior do Trabalho derivado de um incidente de uniformização de jurisprudência proclamou a ilicitude da prestação de serviços a terceiros com a única ressalva dos temporários, regulados pela lei nº 6.019/74 e dos vigilantes regulados pela lei nº 7.102/83. O Enunciado proclamou ainda "a priori" que nos casos de fornecimento de mão de obra o vínculo empregatício se forma diretamente com o tomador de serviços.

8. A Flexibilização e o Caráter Cogente das Normas Trabalhistas

As novas tecnologias aplicadas no mundo do trabalho liberam e continuarão a liberar cada vez mais o ser humano da máquina. Favorecerão a união das organizações produtivas muito pequenas.

Realmente nenhum século anterior presenciou tão intenso progresso material como este em que vivemos. A aplicação da ciência na melhoria da vida humana derramou tal número de invenções práticas que as condições de vida mudaram quase completamente, na maioria das comunidades do mundo.

As mudanças sociais não param. É intuitivo crer-se que continuarão a ocorrer, cada vez com maior intensidade, pois o acervo das experiências já realizadas multiplica a possibilidade de novas descobertas. As novas descobertas, aplicadas de acordo com a tendência da época, em benefício da humanidade, acarretarão novas mudanças sociais. Estas continuarão portanto a ocorrer e pela razão acima com maior intensidade.

Nosso espírito não pode mais descansar diante da evolução vertiginosa das Ciências de Natureza, até porque às Ciências do Espírito, como lembra Suzana Gonçalves (28) é que incumbe orientar a aplicação do progresso material, traçando o verdadeiro sentido de sua utilização.

Os problemas advindos desse período histórico de mudanças, estão formulando novas e prementes exigências também ao direito. (29)

Essas mudanças profundas, naturalmente, causam múltiplas consequências.

No campo do direito temos quase 50 anos de experiência de um direito de trabalho inspirado na idéia da uniformidade, aparatoso e complexo, com muitas regras obscuras que freiam a iniciativa levando o empresário, muitas vezes, a preferir o imobilismo jurídico para melhor se assegurar. As novas formas de trabalho conduzem a modos diversificados de organizações das empresas que não poderão mais ser constrangidas por um direito único e estatal, porque empresários e trabalhadores estão precisando enfrentar, na realidade vital, soluções novas que satisfaçam suas necessidades.

O direito do trabalho geral, absoluto, entremeado de normas cogentes, de ordem pública, deve ser substituido pelo direito particular, diversificado, evolutivo, negociado.

A proposta de Jacques Chirac, na França, no campo do trabalho é a de que para reencontrar a motivação do trabalhador, as modificações que começamos a viver não podem ser preparadas pela lei. Elas se preparam pela difusão do espírito de renovação e da responsabilidade de todos. O novo sistema de produção não funcionará bem se todos os implicados desconhecerem os seus obje-

---

(28) Estrutura da Universidade, A educação que nos convem, Apec Editora S/A, abril de 1969, pág. 83.

(29) Cassio Mesquita Barros Jr., Formação profissional do advogado, SP, Rev. Tribunais, 1980, pág. 3.

tivos e não participarem do esforço em que tenham consentido. (30)

Em matéria de flexibilização, como já assinalamos, os problemas dependem das ordens jurídicas e do sistema de relações profissionais de cada país. Esses problemas implicam sempre uma remissão aos próprios fundamentos do direito do trabalho nacional. De maneira geral os problemas técnicos são diferentes se se trata de comunidades marcadas pela intervenção do Estado nas relações do trabalho, ou se ao contrário, a negociação coletiva é forte e se irradia um sistema jurídico baseado no consenso.

No Brasil o direito do trabalho decorre da intervenção do Estado. A norma cogente rígida é uniforme para todo o imenso país, formado de regiões completamente diferentes entre si.

A lei geral regula tudo ou quase tudo na relação individual do trabalho. Assim trata da forma de emprego, da duração do trabalho em todos os seus aspectos, das modalidades de remuneração, das condições de alteração do contrato de trabalho, suspensão e extinção, etc. As alterações dos contratos de trabalho decorrentes das contingências econômicas acabam por traduzir-se num grande número de demandas perante a Justiça estatal que arbitra de forma obrigatória todas as contendas, individuais e coletivas. As decisões judiciárias, dando ênfase aos aspéctos jurídicos sobre os econômicos, aplicam as normas legais aos casos concretos. A decisão imposta às partes, uma vez transitada em julgado, resolve, sob o aspecto formal, definitivamente a divergência. Pouco importa que a decisão não satisfazendo nenhuma das partes, só resolva formalmente o conflito. Este, nessas hipoteses, persiste no mundo social apesar do ordenamento jurídico atribuir-lhe grande autoridade à decisão transitada em julgado.

O direito cogente é por definição rígido, mas ante a nova realidade vital deve flexibilizar-se em face de situações determinadas.

A flexibilização de que se fala é na rigidez da norma quando as circunstâncias do caso concreto aconselham. A norma certamente precisa ser mantida, mas para atender as profundas modificações que começamos a viver, deve flexibilizar-se aos interesses das partes.

No que concerne aos próprios princípios do direito do trabalho já é tempo de se tornarem um instrumento de realização do interesse nacional. Não há mais razão de permanecerem como arma contra os abusos do empregador.

(30) Alocução "Assises du Travail" — Parc floral — dia 10-11-1985.

9. Flexibilização e Convenção Coletiva de Trabalho

Nos países do ocidente democrático, como escreve Carlos Lopez Monis, os modelos normativos oscilam, de acordo com a conjuntura política, entre duas concepções opostas e podem ser assim reduzidos: modelos funcionais e modelos conflituais. (31) O modelo funcional se baseia no princípio jurídico de proteção do mais fraco. Os mecanismos democráticos permitem a defesa dos trabalhadores através de representação política. Esse modelo postula uma divisão de papéis entre os partidos políticos e os Sindicatos e o sistema de relações profissionais se assenta no "consensus". É o modelo dominante na Inglaterra, Alemanha e conta com amplo apoio na Italia, França e Espanha. O modelo conflitual se assenta no raciocínio básico de que os mecanismos do regime democrático não são suficientes nem para a defesa dos trabalhadores nem para a melhoria de sua condição social pelo que a ação dos trabalhadores deve voltar-se para a modificação da ordem econômica e social em favor da classe trabalhadora. A idéia força, é a contestação do regime capitalista. O acordo coletivo é mera trégua numa luta maior, a luta de classes. Não postula necessariamente a conquista do poder mas de posições mais justas.

Nos modelos funcionais a convenção coletiva assume a concepção de proteção de instrumento de melhoria normativa dos assalariados. Não resulta do engajamento dos Sindicatos na obtenção de contrapartidas econômicas ou sociais.

A divisão em causa comporta vários matizes. A concepção de convenções coletivas é fruto jurídico da historia social e reflete, em grande parte a cultura da sociedade em que desenvolve o processo de negociação coletiva. (32)

A convenção coletiva vem operando real transformação na Europa continental na duração do trabalho, no montante dos salários e nas regras do trabalho constituindo-se num dos mais importantes processos de flexibilização.

A flexibilização pode se integrar num processo mais vasto de concertação social pragmática entre os Sindicatos, os empregadores e os Estados traçando as linhas da política econômica, social e tributária. Os pactos sociais da Italia de 1979 e 1982, e da Espanha de 1980, ilustram a flexibilização normativa pelo processo da convenção coletiva.

(31) O direito de greve: experiências internacionais e doutrina da OIT, SP, LTr IBRART, 1986.

(32) Jean Claude Javillier, Ordre Juridique, relations professionelles et flexibilité approches comparatives et internationeles, Droit Social n.° 1, janeiro de 1986, pág. 59.

10. Perspectivas de Flexibilização do Direito do Trabalho na América Latina

Como argutamente observa Efren Cordova, o sistema latino-americano de relações trabalhistas, durante muitos anos, caracterizou-se pela ostensiva intervenção do Estado, agravamento dos conflitos, preferência pelos enfoques jurídicos e modelos descentralizados de negociação coletiva. As relações trabalhistas referem-se apenas ao trabalhador da empresa privada e nesta, a aplicação efetiva se limitava ao trabalhador industrial. (33)

O intervencionismo estatal obedece as tradições centralizantes que constituem o traço predominante da sua vida política da America Latina.

O subdesenvolvimento e a gestão autoritária permitem a radicalização dos Sindicatos e as relações industriais nas grandes empresas se desenvolvem em ambiente hostil e de confrontação.

As apreciações que dizem respeito a todos os países da América Latina não são fáceis porque o quadro geral das relações do trabalho é variado e até contraditório. Por isso E. Cordova dividiu os países da América Latina em quatro grupos: 1) países em que as relações trabalhistas parecem ter alcançado um nível de desenvolvimento e maturidade apreciável, tais como Mexico e Venezuela; 2) países com longa experiência de relações trabalhistas mas com sistema institucional objeto de profundas revisões, a saber: Chile, Uruguai e mais recentemente a Argentina; 3) países que as relações trabalhistas se encontram em fase de formação e desenvolvimento como a República Dominicana, Equador, Honduras; 4) o Brasil constituirá sozinho a quarta categoria com um quadro de negociação coletiva pouco importante, a Consolidação das Leis do Trabalho e os tribunais do trabalho desempenhando um papel proeminente sem paralelo nos outros países. (34)

Os demais países da America Latina encontram-se a meio caminho entre os países nomeados, em alguns setores com elevado grau de conflitualidade e oposição como o setor mineiro da Bolivia, público da Colombia, magisterial do Peru e metalúrgico do Brasil.

A característica comum é a expansão das relações trabalhistas à agricultura e ao setor público.

A verdade é que nos países da America Latina, embora as situações descritas pareçam se prolongar, as relações trabalhistas sofreram mudança notável com a expansão da negociação coletiva, valorização da conciliação direta como meio de solução de conflitos e o aparecimento de novas formas de participação. A negociação coletiva está em trajetória nitidamente ascendente, na maioria dos países, numa tendência das próprias partes assumirem a solução de seus problemas e divergências antes deixada a intervenção do Estado.

Os Sindicatos do Brasil, em importantes categorias econômicas, tais como metalúrgicos, químicos, transportes, estão impregnados de ideologização e exageradamente extremistas não chegaram ao amadurecimento necessário para desempenharem o papel que lhes está reservado no jogo de forças do equilíbrio social. Ao invés da busca de soluções da crise econômica que passamos, dominados por grupos radicais que atuam paralelamente à administração dos sindicatos independentes, devotam-se a propagação e realização de movimentos grevistas como passo inicial do relacionamento com as empresas. Levam assim a negociação coletiva a um ponto traumático, incompatível com o seu papel de determinação refletida de novas condições de trabalho. Não demonstram quando assim atuam, preocupação na busca comum de soluções para os inúmeros problemas que assolam as relações de trabalho. No Brasil, como em todo lugar, a responsabilidade é o corolário da liberdade. O diálogo e a negociação são inseparáveis da liberdade recentemente reconquistada pelos interlocutores sociais. Em contrapartida, a visão imediatista de empregadores que enxergam na negociação coletiva a oportunidade de fazerem um novo e bom negócio, leva a um clima de tensão ou de decisões precipitadas sobre condições de trabalho, num tratamento pouco profissional das relações coletivas. Nesse quadro são muitas, como se vê, as dificuldades de flexibilização do direito do trabalho latino-americano notadamente do brasileiro, porque o instrumento de flexibilização é a negociação coletiva, como método de decisão de condições de trabalho.

Como registra o Prof. Luiz Carlos Amorim Robortella, no relatório brasileiro, a questão salarial no contexto da luta anti-inflacionária tem polarizado a atenção sindical bem como a preocupação dos trabalhadores brasileiros. Não obstante assim seja e viva o país crise econômica sem precedentes, tem sido significativos os avanços em matéria social e expressiva a soma de vantagens adquiridas ao largo dos últimos anos. No setor metalúrgico das grandes empresas do ABC, a jornada semanal de 48 horas está sendo gradativa-

---

(33) As relações coletivas de trabalho na America Latina, SP, LTr, IBRART, 1985, pág. 17.

(34) Obra citada, pág. 19 com remissão a OIT. "Freedom of association" Studies and reports, serie A — Industrial Relations n.º 28, vol. I, Comparative Analysis, Genebra, 1927, págs. 137/140.

mente reduzida de 48 horas para o nível de 41 a 42 horas semanais, quase igualando o setor administrativo onde a jornada semanal já é tradicionalmente de 40 horas.

Os números da automação brasileira, no quadro da difusão microeletrônica mostram que em 1985 o Brasil possuia 1.800 máquinas de comando numérico ou computador acoplado, distribuidas em cerca de 300 empresas. A redução relativa do número de máquinas importadas em razão da política de automação e informática adotada pelo governo, causou o crescimento acelerado de máquinas nacionais. A indústria do setor cresceu 46% em 1985. Usam o comando numérico no Brasil 74% das empresas do Estado de São Paulo; 62% empresas são de capital estrangeiro, 87% pertencem ao setor de bens de capital, dentro destas, 66% são da indústria mecânica, 17% estão na indústria de material de transporte e 5% na indústria metalúrgica. Os robôs e máquinas programáveis de manipulação, pintura, solda, transporte, carga de máquinas, montagem, projeto e desenhos, programação para produção de peças projetadas, microcomputadores industriais que substituem painels de relês, comando de máquinas, acionam sistemas integrados de transporte e alimentação de equipamento. Só a Volkswagen mantem 20 (vinte) robôs de solda. Plano de informática e automação oferece incentivos fiscais para as empresas se automatizarem. (35) Categorias profissionais tais como metalúrgicos, bancários, jornalistas, metroviários, gráficos, químicos, etc. a partir de 1982 obtiveram, nas convenções coletivas, cláusulas de controle de processo de automação, através das quais se as empresas adquirem máquinas de comando numérico, robôs e transportadores devem constituir comissões paritárias com o Sindicato para discutirem a reciclagem dos trabalhaodres, o nível de emprego e os efeitos decorrentes das inovações técnicas. Essas cláusulas de convenção coletiva quase sempre ressalvam que tudo deve acontecer sem obstaculizar o progresso tecnológico. O informe nacional do Uruguai dos Drs. Juan Raso Delgue, Hugo Fernandez, Antonio Grzetich, Cristina Martinez, Rosina Rossi. Leonardo Slinger, revela que com população calculada em 3 milhões de habitantes, o setor primeiro da economia é preenchido pela exploração intensiva da agricultura e criação de gado, onde não se encontra normalmente nenhum tipo de tecnologia. As novas tecnologias se concentram principalmente no setor financeiro. No setor industrial a circunstância de 94,9% das empresas terem de 1 a 9 trabalhadores, não permite o acesso a alta tecnologia. Não obstante, registram os juristas uruguaios que a introdução de maquinaria mais rápida tem incidido sobre a jornada de trabalho mas no sentido de reduzir horas extras com a perda desse rendimento suplementar. No setor financeiro, as empresas de intermediação de 8 empregados, com o advento do computador passaram a 3 empregados. Na indústria textil também o informe uruguaio registrou a redifinição de qualificação profissional e destreza. No setor coletivo, sobre a defesa do emprego e do salário, é mencionada a requalificação profissional necessária às mudanças.

O informe uruguaio enfatiza a influência da renascente democracia no modelo de relações industriais.

Particularmente interessante o substancioso trabalho apresentado pelo conhecido jurista uruguaio Americo Pla Rodriguez a este Congresso, sobre as novas tecnologias e a proteção da intimidade do trabalhador, mostrando que o controle da informática será vital para o futuro da liberdade individual. No Brasil o projeto de Constituição Federal dos notáveis, inclui no § 1º do art. 17, a proibição do registro informático sobre convicções pessoais, atividades políticas, vida privada, com direito a acesso e retificação de dados, ressalvado apenas o processamento de dados não identificados para fins estatísticos.

O informe nacional do Chile, preparado pelo jurista Prof. Francisco Walker Errazuris com a colaboração do advogado Humberto Berg M. refere-se a condição do país em vias de desenvolvimento, com desemprego alto mas em vias de diminuição. No que respeita a flexibilidade do contrato individual a distribuição do horário, como no Brasil, é possivel porque a lei estabelece o limite máximo de 48 horas semanais e 10 diárias. As partes podem convencionar o horário ou sua distribuição durante a semana. Anota ainda o informe a existência da figura do "contrato de temporada" em algumas faenas agrícolas e pesqueiras, bem como a pouca relevância do contrato de empreitada. A chegada da tecnologia ao país obrigou as empresas a preparação de seus trabalhadores. Destaca ainda a não previsão da terminação do contrato de trabalho por causas tecnológicas, salvo muito restritamente pelas aplicações do decreto-lei nº 2.200, de 1978. No Brasil o art. 165 da CLT confere garantia do emprego, mas exclusivamente aos membros da obrigatória Comissão Interna de Prevenção de Acidentes do Trabalho durante o exercício do mandato para o qual foi eleito pelos seus companheiros de trabalho, proibindo sua dispensa arbitrária, não se considerando como tal a dispensa fundada em motivo disciplinar, técnico, econômico ou financeiro. O informe des-

---

(35) Boletim Dieese (Departamento Nacional de Estatística e Estudos Socio-Economicos), ano V, maio de 1986, pág. 39/41.

taca também a participação de trabalhadores no processo de conversão e modernização de empresas chilenas. Acrescenta que a sindicalização do setor profissional especializado aumenta enquanto se observa diminuição nos setores operários. O extenso e completo informe, quanto às diversas formas de trabalho, acrescenta o aumento dos trabalhadores independentes e a domicílio, ainda que este último esteja fora da normativa trabalhista. A recessão econômica dos últimos anos teve impacto no poder aquisitivo dos trabalhadores chilenos. Algumas áreas da atividade econômica, mercê da tecnologia, suportaram a recessão sem perderem as empresas sua posição no mercado. Assinala finalmente que em muitas empresas o antagonismo entre o capital e o trabalho mostra-se prejudicial ao bom desenvolvimento das relações do trabalho.

Conclusões

Certamente muitas conclusões podem ser inferidas do exposto. Desejamos destacar, contudo, as seguintes:

1. as relações individuais do trabalho na América Latina já vivem as modificações decorrentes das novas tecnologias, mesmo à margem do direito do trabalho estatal;

2. o desenvolvimento da flexibilização do direito do trabalho exigida pelas novas formas de trabalho implica na revisão da norma cogente que não deve continuar como arma contra o empregador senão como instrumento de realização do interesse nacional;

3. embora os problemas técnicos não se apresentem nos mesmos termos jurídicos em todos os países da América Latina, a flexibilização constitui, nesse contexto, uma tarefa essencial;

4. o processo mais importante e adequado à flexibilização do direito do trabalho é a da convenção coletiva, alcançada através da negociação coletiva como processo de condições de trabalho.